ENTREPRISES & COMPÉTENCES

N°14

SEPTEMBRE 2007

OPCALIA
ILE-DE-FRANCE
PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

DOSSIER

Imputable ! Vous avez dit formation imputable ?

OPCALIA
Un nouveau réseau en marche

INSTANTANÉS RH
Ne sacrifiez pas l'essentiel à l'urgence !

ENQUÊTE DE SATISFACTION
OPCALIA Ile-de-France à l'épreuve de ses adhérents

RÉSEAU FRANCE OPCAREG

éditorial

L'OPCAREG Ile-de-France devient OPCALIA Ile-de-France

A compter du 13 septembre 2007, l'OPCAREG Ile-de-France change de nom pour devenir OPCALIA Ile-de-France, membre du réseau national OPCALIA, créé suite à l'accord du 27 janvier 2006 signé par les partenaires sociaux*. Cette nouvelle identité témoigne de la volonté des administrateurs d'OPCALIA Ile-de-France de jouer un rôle actif dans la construction et le développement de ce nouveau réseau interbranches, interprofessionnel et interrégional. Elle répond aussi à une double logique : optimiser les ressources de la formation professionnelle continue et renforcer l'articulation entre les branches professionnelles et les territoires.

L'action des administrateurs et des collaborateurs d'OPCALIA Ile-de-France s'inscrit désormais dans ce nouvel ensemble, qui compte 45 000 entreprises adhérentes et 19 branches professionnelles et secteurs d'activité, ce qui représente 1,6 million de salariés. Cela constitue une réelle opportunité en termes d'efficacité collective, à travers des interventions mieux coordonnées au plan national, la mise en commun des outils et dispositifs conçus au sein du réseau et la possibilité d'ouvrir cette offre de services à de nouveaux adhérents.

Ce changement s'inscrit néanmoins dans la continuité des missions d'OPCALIA Ile-de-France. Dans ce nouveau contexte, la qualité et la proximité du service aux entreprises et à leurs salariés restent les deux maîtres mots qui guident notre action au quotidien. Une double exigence qui constitue le fil rouge du nouveau Plan stratégique 2008-2010 d'OPCALIA Ile-de-France, dont les principaux axes seront rendus publics en décembre prochain.

Michel Guillamaud
Président
d'OPCALIA
Ile-de-France

Henri Marichez
Vice-Président
d'OPCALIA
Ile-de-France

**Le MEDEF et les cinq organisations syndicales de salariés : CFDT, CFTC, CGT, CFE-CGC, FO.*

sommaire

ACTUALITÉ p. 3
OPCALIA, nouvel acteur de la formation professionnelle

ENTREPRISES p. 4
- L'Institut Pasteur fait de la formation... sans gêne !
- Lingua Institut professionnalise sur le bout des langues

OUTILS ET MÉTHODES p. 6
Instantanés RH
Ne sacrifiez pas l'essentiel à l'urgence !

DOSSIER p. 7
Imputable ! Vous avez dit formation imputable ?
- **Trois questions à... Bernard Dréano, chef de la mission Organisation des contrôles à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).**
- **Imputabilité, mode d'emploi**

INITIATIVES RÉSEAU p. 10
Gestion des âges
Le papy ne fera pas... boom !

LA FORMATION EN QUESTIONS p. 11

À PROPOS... p. 12

SPÉCIAL
ENQUÊTE DE SATISFACTION
OPCALIA Ile-de-France
à l'épreuve de ses adhérents
(encart entre les pages 6 et 7)

OPCALIA
NOUVEL ACTEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Fort de 550 collaborateurs, OPCALIA, opérateur interbranches, interprofessionnel et interrégional, incarne une nouvelle dynamique de développement de la formation professionnelle... à la croisée des branches et des territoires.

Ne dites plus OPCIB-IPCO, mais OPCALIA ! Depuis le 29 juin dernier, cette nouvelle entité réunit au sein d'un réseau unique les trois opérateurs de branche précédemment rattachés à l'OPCIB [1] et les 24 opérateurs régionaux, originellement réunis sous la houlette de l'IPCO[2]. « Fort de 550 collaborateurs, OPCALIA offre des capacités d'action renforcées permettant des ciblages plus fins et diversifiés par branches professionnelles, secteurs d'activité, territoires, publics spécifiques et typologie d'entreprises », souligne Francis da Costa, Président d'OPCALIA.

Avec 376 millions d'euros de collecte en 2007 et 45 000 entreprises adhérentes, OPCALIA est désormais le troisième acteur national dans la collecte des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue. Force de proposition pour l'ensemble des collaborateurs d'OPCALIA, la structure nationale vise à capitaliser les bonnes pratiques, projets et autres dispositifs. « Notre objectif est de favoriser l'innovation et de mutualiser les expériences, les outils pour les mettre à la disposition des branches professionnelles et des territoires », précise Olivier Gourlé, Vice-Président d'OPCALIA. Le réseau national souhaite également mutualiser les méthodes et procédures comptables pour optimiser les ressources humaines et financières de la nouvelle structure.

(1) Organisme paritaire collecteur agréé interbranches
(2) Instance paritaire de coordination des OPCAREG.

Axes prioritaires

Les partenaires sociaux d'OPCALIA se sont fixés trois axes d'action prioritaires, à travers la mise en œuvre de solutions appropriées sur les questions qui sont posées par le handicap, la gestion des seniors et l'illettrisme. En mars dernier, une convention nationale a ainsi été signée avec l'Agefiph. Cet accord a débouché sur la nomination d'un coordinateur dédié qui accompagnera l'ensemble des acteurs du réseau OPCALIA pour mieux intégrer le handicap dans les entreprises. Un plan d'action concerté sur la gestion des âges est également en cours de mise en place, sur la base des enseignements, outils et pratiques repérés dans le cadre des deux projets européens EQUAL, « Performance seniors » et « Equallité-Parcours d'avenir » conduits par certains opérateurs régionaux.

Autant d'ambitions affichées par une nouvelle signature OPCALIA : « Promoteur de compétences », qui traduit le rôle de coordination de la structure nationale et souligne les principes de solidité, de technicité et de volonté d'action.

Nouvelle articulation

« Cette nouvelle articulation entre les branches et les territoires permet d'optimiser les services proposés dans une logique de proximité », estime Philippe Huguenin-Génie, directeur d'OPCALIA Ile-de-France. En lien avec la structure de coordination nationale, OPCALIA Ile-de-France compte bien élargir son champ d'action. Cette dynamique pourra se traduire par l'accompagnement ressources humaines d'une branche professionnelle en construction, à l'exemple du secteur des services à la personne, ou par l'aide à la structuration des politiques d'emploi et de formation d'entreprises évoluant dans des secteurs d'activité émergents.

Toujours à l'écoute des besoins des entreprises franciliennes, dont 92% emploient moins de 50 salariés, OPCALIA Ile-de-France entend aussi renforcer son offre de services. « Dans un contexte de reconversions et de mutations industrielles qui s'accélère, nous pouvons désormais accompagner n'importe quel acteur économique, groupes, chefs d'entreprises, associations, secteurs d'activité... dans une logique de territoire, bassin d'emploi, pôle de compétitivité...», rappelle Philippe Huguenin-Génie. Cette dimension branche/territoire doit favoriser le développement des compétences des acteurs économiques dans une logique anticipatrice. Cela requiert un travail de terrain au quotidien pour convaincre, conseiller, accompagner... entreprises et salariés.

OPCALIA en chiffres

45 000 entreprises adhérentes
376 millions d'euros de collecte
19 branches professionnelles et secteurs d'activité
27 opérateurs (24 opérateurs régionaux, dont OPCALIA Ile-de-France, et 3 opérateurs de branche)
550 collaborateurs, dont 300 conseillers formation

Pour en savoir +
OPCALIA - 47, avenue de l'Opéra - 75002 Paris
Tél. : 01 44 71 99 00 - Fax : 01 44 71 99 09 - **www.opcalia.com**

© Institut Pasteur

L'INSTITUT PASTEUR FAIT DE LA FORMATION... SANS GÊNE !

Depuis plus d'un siècle, l'Institut Pasteur fait autorité dans la prévention et le traitement des maladies infectieuses, à l'échelon international. Une position de leader que la célèbre institution, créée en 1887, cultive notamment grâce à une politique active de formation.

Recherche, enseignement, santé publique : trois domaines où règne une forte concurrence entre les structures de recherche internationales. Pour l'Institut Pasteur, qui compte plus de 2 500 collaborateurs, se maintenir dans le peloton de tête implique d'entretenir un haut niveau de compétence autour de ces trois activités. « Si nous voulons rester dans la course, les salariés doivent régulièrement actualiser et acquérir des savoirs académiques, être au fait des évolutions dans le secteur des biotechnologies, maîtriser de nouveaux équipements », indique Anne Wisner, responsable du service formation au sein du département Recrutement, formation et développement des compétences de l'Institut Pasteur.

D'autant que si le cœur de métier de la célèbre institution reste la recherche fondamentale, l'Institut Pasteur propose aussi son expertise dans le cadre de prestations de services ou de conseils. Autant de situations dans lesquelles la formation des salariés prend toute sa dimension. Une dynamique du savoir qui concerne l'ensemble du personnel, du scientifique pur et dur aux salariés des fonctions supports.

Formation pour tous

Début 2007, les 140 préparateurs de matériels ont ainsi bénéficié d'une formation aux bonnes pratiques de laboratoire, afin d'homogénéiser les méthodes de travail, et, dans les prochains mois, une initiation à la micro-informatique est programmée. « Ces salariés ont besoin dans leur activité d'utiliser un ordinateur, notamment pour la gestion des commandes et pour accéder aux outils de gestion des ressources humaines mis à leur disposition sur Intranet », constate Jacqueline Ferber, responsable de la formation individuelle. Autre axe prioritaire du plan de formation : la formation des chefs de laboratoire et des chercheurs qui, en sus de leur activité de recherche, doivent être capables de gérer un budget, une équipe... Bref, devenir de véritables managers.

Salarié *acteur*

Particulièrement active, la politique de formation de l'Institut Pasteur a très vite intégré le dispositif phare de la réforme de la formation professionnelle, à savoir le Droit individuel à la formation (DIF).

Dès septembre 2005, un accord d'entreprise a en effet été signé sur le DIF, qui prévoit notamment que ce nouveau droit s'exerce sur le temps de travail pour les salariés à temps plein. Pour Jacqueline Ferber, la première étape de mise en œuvre du DIF a été d'organiser des réunions d'information et d'éditer un guide spécifique, en parallèle à la création d'un compteur DIF annuel figurant sur le bulletin de salaire du mois de mars. « Dans le cadre du plan de formation, les actions sont définies en fonction des projets de développement des différentes entités. Avec le DIF, le salarié devient acteur dans le choix d'acquérir de nouvelles compétences », explique-t-elle.

Pour l'heure, l'Institut Pasteur réfléchit à l'optimisation des dispositifs de formation, notamment à travers les notions de co-investissement et de co-responsabilité. Dans ce cadre, le service formation travaille sur la période de professionnalisation. « La relation de proximité que nous avons avec la Délégation territoriale 75 d'OPCALIA Ile-de-France va nous permettre de mener à bien cette réflexion », souligne Anne Wisner. Avec un objectif central : faciliter l'évolution des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

« Le plan de formation et le DIF sont deux outils complémentaires qui permettent de répondre aux projets de développement de l'entreprise et d'intégrer les souhaits d'évolution des salariés dans notre politique de formation ». Anne Wisner, responsable du service formation de l'Institut Pasteur.

L'Institut Pasteur en chiffres

2 550 collaborateurs (chercheurs, ingénieurs, techniciens, administratifs) de plus de 60 nationalités
215,5 millions d'euros de budget
146 unités de recherche en biologie répartis dans dix départements (maladies virales, maladies bactériennes, maladies parasitaires...)
20 centres nationaux de référence
29 Instituts Pasteur implantés à l'international

LINGUA INSTITUT PROFESSIONNALISE SUR LE BOUT DES LANGUES

Sur un marché des formations linguistiques particulièrement concurrentiel, Lingua Institut allie stratégie de développement de l'entreprise et réponse aux besoins de formation des salariés grâce au Droit individuel à la formation (DIF).

Anglais, Américain, Français, Allemand, Espagnol, Italien, Russe, Portugais, Polonais, Japonais, Chinois, Arabe, Hébreu... Lingua Institut, qui a formé plus de 30 000 stagiaires depuis sa création en 1992, implanté à Roissy et à Paris, enseigne les langues en milieu professionnel. Sa clientèle se compose essentiellement de cadres exerçant dans des activités variées (achats, finances, juridique, logistique, hôtellerie, marketing, informatique, aérien...). Cette diversité suppose d'être capable de proposer des contenus de formation adaptés à l'environnement de chacun de ses clients.

Autant de prestations qui s'appuient sur les compétences de 49 formateurs, tous de langue maternelle, et sur une politique de formation volontariste. Car la formation tout au long de la vie, la directrice de Lingua Institut, Marlene Steinbecher, y croit fermement. Au moins pour deux raisons. La première tient à sa culture : « Je suis née en Allemagne. Chez nous, la formation fait partie intégrante de notre enseignement initial et de notre vie professionnelle ». La seconde tient à des considérations économiques : le marché des formations linguistiques, très concurrentiel, évolue particulièrement rapidement et doit accompagner, voire anticiper, les besoins des entreprises.

Bousculer les habitudes

Lingua Institut offre un large panel de prestations : des outils novateurs (DVD, e-learning, visioconférence), des méthodes pédagogiques variées (jeux de rôle, interactivité...), des stages en immersion... Des services qui requièrent une actualisation permanente des compétences des formateurs. Pour cela, un responsable pédagogique veille, entre autres, à pallier d'éventuelles difficultés d'apprentissage et à déterminer des axes de progression.

De son côté, Marlene Steinbecher est une adepte des entretiens individuels annuels. Ces rendez-vous lui permettent d'apprécier les motivations et les aptitudes des formateurs, de connaître leurs attentes et d'identifier des formations qui soient en phase avec la stratégie de développement de l'organisme et les besoins individuels. Enfin, chaque année, la directrice de Lingua Institut recrute un jeune diplômé en contrat de professionnalisation, qu'elle forme, et qui contribue à optimiser la gestion des ressources humaines. Une organisation bien rôdée qui a pu rapidement s'adapter à la réforme de la formation professionnelle, en particulier l'arrivée du Droit individuel à la formation (DIF), qui a bousculé les habitudes des employeurs, des salariés et des professionnels de la formation.

Désormais, Lingua Institut n'a plus pour seuls interlocuteurs les DRH ou les responsables formation. « Les salariés nous sollicitent en direct avec leurs heures de DIF. Nous les aidons à construire leur parcours de formation en fonction de leurs besoins en communication linguistique et de leur poste de travail. Ensuite, ils le soumettent à leur hiérarchie », raconte Marlene Steinbecher.

Pour mieux structurer ces parcours, Lingua Institut a créé un outil en ligne qui permet de réaliser un audit linguistique du stagiaire autour de quatre compétences : compréhension orale et écrite, expression orale et écrite. « Avec le DIF, on assiste à une responsabilisation et à une implication de l'individu dans sa formation. C'est une bonne chose », estime la directrice.

Intégrer le DIF

Lingua Institut a aussi intégré le DIF dans sa politique de formation. Marlene Steinbecher a contacté la Délégation territoriale 93 d'OPCALIA Ile-de-France pour connaître les possibilités d'articulation entre le plan de formation et le DIF. « Virginie Cote, la déléguée territoriale, a également animé des réunions d'information pour expliquer la mise en œuvre de ce dispositif à l'ensemble du personnel », précise la directrice. Résultat ? Dix formateurs ont utilisé leur DIF sur le temps de travail pour des formations leur permettant de se perfectionner en matière de gestion des conflits, de management d'équipe, de négociation, d'analyse comportementale... Des actions réalisées en anglais, langue qui représente 65% du chiffre d'affaires.

Grâce à l'articulation entre le plan de formation et le DIF, six autres formateurs ont été initiés à la bureautique pour rédiger leurs bilans de stage sous Word. De plus, un séminaire intra-entreprise a été organisé pour permettre à 32 formateurs de maîtriser le nouvel outil d'audit linguistique développé par Lingua Institut.

« Les nouvelles mesures en matière de formation ont créé une dynamique. Elles nous ont permis de découvrir des dispositifs intéressants et d'explorer d'autres pistes. La période de professionnalisation m'a ainsi donné l'opportunité d'intégrer en CDI et de former, sur un poste de commercial, un demandeur d'emploi qui ne connaissait pas nos différents métiers ».

© Lingua Institut

« Les nouvelles mesures en matière de formation ont créé une dynamique. Elles nous ont permis de découvrir des dispositifs intéressants et d'explorer d'autres pistes »
Marlene Steinbecher, directrice de Lingua Institut.

INSTANTANÉS RH
NE SACRIFIEZ PAS L'ESSENTIEL À L'URGENCE !

A partir de septembre 2007, OPCALIA Ile-de-France propose une palette de formations qui permettent d'acquérir, en une seule journée, l'essentiel des connaissances sur des thèmes d'actualité liés à la gestion des ressources humaines et à la formation professionnelle continue.

Un jour, un lieu, un thème d'actualité : tel est le principe des Instantanés RH. Destinés aux professionnels en charge de la fonction ressources humaines ou de la formation, cette nouvelle gamme de stages s'inscrit dans la continuité des actions liées à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle, proposées depuis 2004 aux entreprises adhérentes à OPCALIA Ile-de-France. « Le choix des thèmes de formation a été orienté par un recueil des besoins auprès des entreprises et des collaborateurs sur le terrain », précise Arnaud Diverrès. « Aujourd'hui, les entreprises se sont appropriées les dispositifs issus de la réforme. Cette connaissance suscite de nouvelles interrogations qui se situent dans un registre plus opérationnel. Les Instantanés RH ont précisément vocation à apporter des premiers éléments de réponse », poursuit le responsable du service Ressources et Développement d'OPCALIA Ile-de-France.

Au total, neuf actions de formation ont été retenues (voir encadré ci-dessous). Elles sont dispensées par des prestataires sélectionnés sur appel à proposition.

© Fotolia

En une seule journée, pour tenir compte des agendas surbookés, DRH, responsables formation, cadres chargés du développement des compétences peuvent ainsi acquérir l'essentiel des connaissances liés à une problématique de gestion des ressources humaines. L'objectif n'est donc pas d'être exhaustif, mais de proposer un tour d'horizon sur les méthodes, les outils et les pratiques existants sur un sujet précis.

Pistes d'action

Organisés à Paris et dans les différents départements franciliens, les Instantanés RH s'adressent en priorité aux entreprises qui emploient plus de 50 salariés. Ceci explique cela : les entreprises de moins de 50 salariés ont, elles aussi, accès à ce type de formations dans le cadre du Guide des formations collectives qui leur est spécialement destiné (voir Entreprises et compétences N°13 de juin 2007). Côté financement, les coûts pédagogiques sont intégralement pris en charge par OPCALIA Ile-de-France.

L'ambition des Instantanés RH est d'aider les entreprises à identifier des pistes d'action en matière d'organisation du travail pour développer les compétences, maintenir l'employabilité des salariés, anticiper l'évolution des métiers, impulser des démarches de changement... Ils devraient aussi favoriser les échanges entre les participants et faire remonter des besoins en termes d'outils ou de projets, faciliter l'émergence de questions et le partage des pratiques de gestion des ressources humaines.

« Ces formations vont nous permettre de mieux cibler les attentes des entreprises et de leur proposer des outils adaptés, comme cela a été le cas, par exemple, avec les trois guides pratiques relatifs à la professionnalisation, au DIF et à la Validation des acquis de l'expérience (VAE), réalisés suite à la réforme de 2004. L'objectif est d'apporter aux entreprises un outillage complet qui leur facilite réellement, au quotidien, la gestion des compétences et de la formation tout au long de la vie », conclut Arnaud Diverrès.

Neuf actions au programme

1) Manager la diversité
2) Organiser le transfert des compétences au sein de l'entreprise
3) Réussir la mise en place de l'entretien annuel d'évaluation
4) Intégrer et fidéliser ses collaborateurs
5) Auditer son service formation
6) Savoir acheter une formation et qualifier les prestataires
7) Maîtriser les règles d'imputabilité des actions de formation
8) Mettre en œuvre l'entretien professionnel et le Droit individuel à la formation
9) Connaître les règles sociales et fiscales pour remplir sa 2483

Où s'adresser ?

Pour s'inscrire aux Instantanés RH et connaître le calendrier des sessions, il suffit de contacter la Délégation territoriale OPCALIA Ile-de-France de votre département, dont les coordonnées sont disponibles au 01 44 06 77 10 ou sur **www.opcalia-idf.com**.

DOSSIER

Imputable ! Vous avez dit formation imputable ?

TROIS QUESTIONS À...

BERNARD DRÉANO

Chef de la mission
Organisation des contrôles
à la Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle (DGEFP)

« Cette approche permet de mieux adapter la formation à la situation des formés, et donc d'être plus efficace »

1/ Le concept d'action de formation s'est élargi au cours de ces dernières années et, notamment, depuis une circulaire parue en novembre 2006*. On se situe désormais dans une logique de parcours de formation, qui peut intégrer des prestations d'accompagnement et dépasse la stricte notion de stage. Quels sont les principaux facteurs qui concourent à cette évolution ?

Légalement la formation était, et elle est toujours, définie par son objet, par exemple « atteindre un niveau nécessaire pour entrer dans la vie professionnelle » ou « obtenir une qualification » (article L. 900-1 et 2 du code du travail). Depuis la loi du 4 mai 2004, l'action de formation est mieux définie dans ses modalités. L'article L.920-1 précise qu'une telle action doit avoir des objectifs, un programme et les moyens et formes d'évaluation correspondants. Il n'y a donc pas eu élargissement, mais précision de la notion de formation. Sur un point particulier cependant, cette précision constitue un élargissement, car le législateur a clairement établi que les actions de formation ayant pour objet l'adaptation et le développement des compétences (L.900-2), notamment celles nécessaires à la tenue de leur poste de travail (L.930-1), pouvaient être financées sur l'obligation de formation des employeurs (formation imputable). Enfin, auparavant, dans une action imputable on pouvait prendre en considération l'amont et l'aval de la formation proprement dite (par exemple, en amont, un test de niveau, et, en aval, une évaluation). Aujourd'hui, l'intégration de la notion de « parcours » enrichit cette notion, à partir du constat des pratiques actuelles de nombre d'entreprises. On prend en considération des parcours formatifs comprenant diverses étapes plus ou moins individualisées au sein d'un même processus d'acquisition de compétences. Selon son niveau initial, une personne pourra, par exemple, sauter une étape, tandis qu'une autre verra son parcours allongé.

2/ Pour les entreprises et leurs salariés, qu'elle est la valeur ajoutée de cette approche moins formelle de la formation en termes de développement des compétences et, plus largement, de professionnalisation ?

Cette approche qui, encore une fois, avant d'être évoquée par une circulaire de l'Etat, s'est d'abord développée sur le terrain, permet de mieux adapter la formation à la situation des formés, et donc d'être plus efficace. Il ne s'agit pas d'être moins formel en termes de bureaucratie, mais plutôt de mieux formaliser, en termes de réalités, le processus d'acquisition des compétences dans son ensemble. Ainsi, un parcours va prévoir une phase d'évaluation des niveaux de départ plus précise, en organisant mieux les phases théoriques et pratiques... Un parcours de formation pourra s'adapter selon les circonstances, mais il devra toujours être prévu et organisé préalablement. Les étapes doivent être planifiées et enchaînées de manière cohérente. Ainsi, d'éventuelles phases d'application en situation de production n'ont de sens que si elles se déroulent comme apprentissage des connaissances acquises théoriquement dans une phase antérieure, et sous étroit contrôle pédagogique. On peut imaginer aussi des phases en situation de production moins encadrées. Par exemple, après une série de formations, une période de quelques mois où le salarié peut faire appel en cas de besoin à un référent ou tuteur, suivie d'une action d'évaluation pour vérifier le niveau de compétence acquis. Dans une telle configuration, les dépenses afférentes aux actions de formations et aux salaires des formés, ainsi que celles liées à l'action finale d'évaluation et, éventuellement, celles liées à la formation du référent-tuteur, sont imputables. Par contre, les salaires des personnes pendant les phases en situation de production moins encadrées, mais simplement accompagnées, ne sont évidemment pas imputables.

3/ Les prestataires de formation ont-ils aujourd'hui intégré cette évolution dans leur offre ? En quoi un organisme collecteur comme OPCALIA Ile-de-France peut être moteur dans ce domaine ?

L'offre de formation est constituée de multiples prestations qui prennent des formes de plus en plus modulaires. Hier, la formation prenait le plus souvent la forme de stages linéaires et continus. Aujourd'hui, elle est plus éclatée, on a souvent recours à des séquences de formation à distance. Des organismes de formation différents peuvent contribuer à un même parcours... Il faut donc réaliser un travail de mise en cohérence. Beaucoup d'organismes savent composer le « menu » à partir des « plats », mais ceci doit se faire avec la participation active des bénéficiaires (d'abord du chef d'entreprise, ou de son service formation, mais aussi des salariés formés). Un collecteur comme OPCALIA Ile-de-France peut jouer un rôle important en conseillant les entreprises et en s'assurant de la réalité d'un tel processus. Il faut en effet éviter qu'un apparent « parcours » ne soit en réalité qu'une juxtaposition de prestations ou de phases, imputables ou non, ne constituant pas un processus réel d'acquisition de compétences ou de qualification, mais, par exemple, une période d'essai déguisée ou la simple amélioration d'un rendement.

**Circulaire DGEFP n°2006-35 du 14 novembre 2006 relative à l'action de formation et aux prestations entrant dans le champ de la formation professionnelle.*

Imputable !
Vous avez dit formation imputable ?

Toute entreprise a l'obligation de participer au développement de la formation continue à hauteur d'un pourcentage minimal* de sa masse salariale brute. Mais seules les dépenses imputables - on dit aussi libératoires ou déductibles - sont prises en compte pour le calcul de cette obligation. Mode d'emploi.

Une action de formation est réputée imputable au titre de la Formation professionnelle continue (FPC), c'est-à-dire déductible de la contribution obligatoire d'une entreprise et finançable par un OPCA dans le respect de ses critères de prise en charge, à trois conditions : qu'elle réponde à l'une des finalités de la FPC, qu'elle s'inscrive dans la typologie des actions de FPC et qu'elle fasse l'objet de modalités de réalisation précises.

Finalités de la FPC

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a modifié la loi du 16 juillet 1971 en précisant les finalités de la FPC. Elles sont au nombre de quatre :

1) Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs
2) Permettre le maintien dans l'emploi
3) Favoriser le développement des compétences des travailleurs et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle
4) Contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale

Typologie des actions

Dix grandes catégories d'action de formation entrent dans le cadre de la FPC :

1) Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle
2) Les actions d'adaptation et de développement des compétences
3) Les actions de promotion
4) Les actions de prévention
5) Les actions de conversion
6) Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances
7) Les actions relatives à la radioprotection des personnes
8) Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience
9) Les actions de lutte contre l'illettrisme
10) Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences

Modalités de réalisation

Stage traditionnel, Formation ouverte et/ou à distance (FOAD), formation intégrée... Quelle que soit sa forme, toute action de formation doit s'adresser à un salarié et nécessairement définir :

- **un objectif** à atteindre, en termes de compétences ou de qualification à acquérir, que cette acquisition soit sanctionnée ou non par un titre ou un diplôme ou simplement évaluée ;
- **un programme**, document écrit qui retrace les différentes étapes intermédiaires à parcourir par le stagiaire en vue d'atteindre l'objectif visé, qui précise les conditions (pré-requis pédagogiques et autres) pour suivre l'action et le public concerné, identifié en termes de catégorie, de fonction, de poste de travail... ;
- **des moyens pédagogiques**, techniques (documentation, salles de formation, équipements divers...) et d'encadrement, c'est-à-dire les personnes disposant des compétences techniques, professionnelles pratiques et théoriques en rapport avec le domaine concerné et ayant la capacité à transmettre leurs connaissances ;
- **des modalités de suivi** de l'exécution de l'action (rapports, mémoires, comptes-rendus, feuilles de présence...) et d'appréciation des résultats (tests de contrôle des connaissances, examen professionnel, fiches d'évaluation, entretien avec un jury professionnel...).

Si l'entreprise fait appel à un organisme de formation extérieur, celui-ci doit détenir un numéro de déclaration d'activité.

Cas particuliers

Assimilé à une action de formation, la notion de Parcours individuel de formation permet à un salarié de participer consécutivement à différentes séquences qui ne sont pas toutes, en elles-mêmes, des actions de formation, mais participent d'une continuité pédagogique. Exemples : tests de niveau, phases d'évaluation, phase de formation, mise en situation de production tutorée ou accompagnée, évaluation en fin de formation ou après un délai d'occupation du poste... Ce parcours doit être formalisé dans un document porté à la connaissance du salarié avant le début de l'action.

Indépendamment de cette notion de parcours, un certain nombre d'actions sont rattachables à une action de formation, donc imputa-

bles (en amont, tests de positionnement, d'aptitude ou de niveau, et, en aval, tests d'évaluation des compétences acquises...), sous réserve de se dérouler sous la responsabilité du formateur et d'être clairement identifiées.

En ce qui concerne les actions de FOAD (Formation ouverte et/ou à distance), celles-ci doivent respecter l'ensemble des conditions générales d'imputabilité des actions de formation. Compte tenu des modalités d'organisation de ce type de formation, une exigence d'encadrement humain « minimum » est posée. Il s'agit d'apporter la preuve que l'action se distingue d'une simple cession ou mise à disposition de supports (manuels, logiciels, matériels) à finalité pédagogique, qui peut s'analyser comme une livraison de prestation de services ou de biens.

Un document spécifique, le Protocole individuel de formation (PIF), conclu entre le stagiaire et l'organisme de formation, permet notamment de renforcer la lisibilité d'une action de FOAD en précisant les conditions de réalisation de l'action (calendrier, modalités d'encadrement technique et pédagogique, estimation des durées, conditions d'évaluation de la formation).

A noter, enfin, que les abonnements à des publications (scientifiques, techniques, financières, économiques...) et la documentation sont imputables, dans la mesure où ils peuvent être rattachés à des actions de formation.

Exclusions

Un certain nombre d'actions sont exclues de la participation des employeurs au titre de la FPC. Il s'agit notamment :

- des actions généralistes prenant la forme de sessions d'information ou de sensibilisation, de tests d'évaluation, d'actions de conseil et de suivi thérapeutique ou d'hygiène, de sensibilisation à des questions de société (sécurité routière, lutte contre la toxicomanie...) ;
- des actions qui ne sont pas organisées en référence précise avec un poste de travail ou une fonction dans l'entreprise (loisirs ou simple sensibilisation) ;
- des actions ne pouvant pas être considérées comme des actions d'adaptation au poste de travail : information et transmission de consignes sur les conditions d'ergonomie de sécurité..., directives transmises à travers les chaînes hiérarchiques, fonctionnelles ou organisationnelles..., y compris en cas de changement de poste ou de modification des conditions de travail au poste ;
- des actions qui relèvent de l'organisation générale d'un service ou d'une entreprise, sans référence précise au poste de travail et aux compétences à acquérir. Par exemple, les actions répondant à des obligations de démarche qualité ou de mise en conformité avec des normes ne constituent pas, en elles-mêmes, des actions de formation. En revanche, les actions destinées à préparer préalablement des personnels à la mise en œuvre de telles démarches peuvent être assimilées à des actions de formation ;
- les actions comportementales, destinées à des publics indifférenciés ou hétérogènes, donc sans relation avec un poste ou une fonction.

**1,6% pour les entreprises de 20 salariés et plus ; 1,05% pour les entreprises de 10 à moins de 20 salariés ; 0,55% pour les entreprises de moins de 10 salariés.*

Imputabilité et formation : un guide pour ne pas se tromper

OPCALIA Ile-de-France a réalisé, en collaboration avec le cabinet Boumendil, un guide pratique baptisé *Imputabilité et formation professionnelle*. Conditions générales d'imputabilité ; Parcours individuel de formation ; Séminaires, conférences, colloques ; Développement personnel ; Formation à distance ; Stage à l'étranger... Ce guide est construit autour de quinze fiches thématiques qui permettent à l'utilisateur d'identifier, pour chaque cas, les conditions d'imputabilité, les dépenses imputables et les pièces justificatives à fournir.

Document de référence, ce guide pratique intègre l'ensemble des textes législatifs et réglementaires, dont la circulaire DGEFP du 14 novembre 2006 relative à l'action de formation et aux prestations entrant dans le champ de la formation professionnelle.

Réservé aux entreprises adhérentes à OPCALIA Ile-de-France, il est disponible dans Visio Formation (**www.visioformation-opcalia.com**), outil d'aide à la gestion du plan de formation en ligne, espace *Références juridiques*, rubrique *Imputabilité des actions de formation.*

Pour en savoir +

Il suffit de prendre contact avec la Délégation territoriale OPCALIA Ile-de-France de votre département dont les coordonnées sont disponibles au 01 44 06 77 10 ou sur **www.opcalia-idf.com**

Diagnostiquer, informer et sensibiliser, accompagner constituent trois étapes incontournables dans l'élaboration d'une politique de gestion des âges efficace. Pour passer de la théorie à la pratique, le réseau OPCALIA développe une offre de services globale.

GESTION DES ÂGES
LE PAPY NE FERA PAS... BOOM !

© Getty Images

Départs massifs à la retraite, allongement de la vie professionnelle, difficultés de recrutement... La question de la gestion des âges devient un enjeu majeur dans les entreprises. Pour certaines, le départ des seniors constitue un risque en termes de compétences et de savoir-faire. Pour d'autres, dans un contexte de pénurie de main d'œuvre, les seniors constituent une opportunité... à condition d'adapter stratégie de recrutement et organisation du travail. Pour répondre à ce défi, le réseau OPCALIA met à la disposition des entreprises et de leurs salariés une palette d'outils et de démarches élaborés dans le cadre de trois projets complémentaires. Tour d'horizon.

Démo-graphe PME

Développé par OPCALIA Rhône-Alpes, en partenariat avec le cabinet CM International, Démo-graphe PME est un logiciel qui permet de réaliser rapidement un véritable état des lieux démographique de l'entreprise. En croisant des données liées à l'âge, aux postes/services occupés et aux catégories socioprofessionnelles des salariés, il permet de générer un ensemble de graphiques qui identifient les évolutions de la population de l'entreprise.

« Cette simulation fonctionne comme un miroir. Au-delà de tout discours, il reflète des données réelles qui conduisent l'entreprise à définir des stratégies en matière de développement des compétences et de formation », explique Aurélie Gavoille, responsable du pôle Ressources et Développement d'OPCALIA Rhône-Alpes. En cours de finalisation, cet outil peut être testé gratuitement dans quatre régions par les entreprises intéressées. En Ile-de-France, il leur suffit de prendre contact avec l'une des huit Délégations territoriales.

Equallité-Parcours d'avenir

Comment gérer les fins de carrière de façon dynamique ? Cette question est à l'origine du projet Equallité-Parcours d'avenir, initié dans le cadre du programme européen EQUAL. En partenariat avec le réseau Retravailler, neuf OPCALIA (Bretagne, Haute-Normandie, Ile-de-France, Midi-Pyrénées, Nord-Pas de Calais, Pays de la Loire, Picardie, Poitou-Charentes, Rhône-Alpes) ont réalisé des enquêtes auprès des entreprises et des salariés pour recenser les pratiques et les attentes en matière de gestion des secondes parties de carrière. « Notre objectif est de réaliser un kit de sensibilisation et d'accompagnement à l'attention des entreprises » précise Coryse Tetrel, directrice d'OPCALIA Haute-Normandie.

Ce kit méthodologique, qui sera accessible sur **www.equallite-parcoursd'avenir.com** fin octobre, comportera des cas pratiques, les mesures et dispositifs relatifs à la formation tout au long de la vie, des informations technico-juridiques... Et pour aller plus loin dans cette démarche, les conseillers du réseau OPCALIA seront sensibilisés et formés sur cette thématique en novembre prochain afin de faciliter son appropriation par les entreprises.

Performance Seniors

Issu lui aussi du programme européen EQUAL, le projet Performance Seniors, qui associe six OPCALIA (Bretagne, Centre, Haute-Normandie, Ile-de-France, Pays de la Loire, Rhône-Alpes), a mobilisé pas moins de 800 entreprises. Son objectif est de repérer, d'analyser et de valoriser les pratiques de gestion des carrières et de formation des salariés de 45 ans et plus. Les six OPCALIA impliqués ont réalisé des études au sein d'entreprises prêtes à investir dans la formation des seniors. Ils les ont aussi accompagnées dans la mise en place d'actions de formation, avec le soutien financier du Fonds social européen (FSE). A ce jour, Performance Seniors a ainsi permis de cofinancer plus de 5 800 actions de formation, ce qui représente près de 9 000 stagiaires formés.

L'aboutissement de ce projet va prendre la forme d'un guide des bonnes pratiques. Les entreprises y trouveront, entre autres, une présentation des enjeux liés à la gestion des âges, un regard sur les pratiques observées au cours des enquêtes et un recueil de « bonnes pratiques RH », en particulier sur les thèmes de la prévention des risques de santé au travail, le maintien, le développement et la reconnaissance des compétences, la capitalisation et le transfert des savoirs, l'aménagement des fins de carrière.

La diffusion nationale du guide est prévue en novembre 2007. « La tendance forte qui ressort de ces études, c'est l'absence de pratiques RH spécifiques aux seniors. Poser la question des seniors incite les entreprises à se poser plus globalement la question de tous les âges au travail et celle de la gestion des emplois et des compétences. C'est dans ce sens que nous allons les accompagner », souligne Arnaud Diverrès, responsable du service Ressources et Développement d'OPCALIA Ile-de-France.

Pour en savoir +

OPCALIA
47, avenue de l'Opéra
75002 Paris
Tél. : 01 44 71 99 00
Fax : 01 44 71 99 09
www.opcalia.com

Qu'elles sont les modalités d'utilisation du DIF pour un salarié en Contrat nouvelle embauche (CNE) ?

Comme tout salarié, le titulaire d'un CNE bénéficie des droits à la formation professionnelle. Néanmoins, compte tenu de la spécificité du CNE, l'ordonnance du 2 août 2005 a prévu des dispositions particulières s'agissant du CIF et du DIF. L'accès au DIF s'exerce, en principe, dans les mêmes conditions que pour un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, excepté pour ce qui concerne la rupture du contrat de travail durant les deux premières années. En effet, en cas de rupture de son CNE pendant la première année de sa conclusion, le salarié peut bénéficier du DIF dans les mêmes conditions qu'un salarié en contrat à durée déterminée (calcul des droits prorata temporis après 4 mois d'ancienneté consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois).
Au cours de la seconde année suivant la conclusion du CNE, le salarié ayant acquis un an d'ancienneté bénéficie, en cas de rupture de son contrat, d'un accès au DIF comme tout autre salarié en CDI.
En conclusion, le salarié en CNE a droit au DIF selon les mêmes modalités qu'un salarié en CDI. La différence qui existe avec un salarié en CDI tient au fait qu'on applique les modalités spécifiques d'utilisation du DIF propres au CDD en cas de rupture du CNE la première année. Si la rupture intervient au cours de la seconde année, le salarié bénéficie du DIF dans les conditions de droit commun des salariés en CDI, puisqu'il aura un an d'ancienneté.

L'exonération de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles est-elle toujours applicable aux contrats de professionnalisation ?

Désormais, tous les employeurs (secteur privé et secteur public) sont redevables de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles pour les contrats de professionnalisation (et d'apprentissage) conclus à compter du 1er janvier 2007. Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus antérieurement à cette date continuent à bénéficier de l'exonération accidents du travail et maladies professionnelles.
De même, il est important de préciser que les groupements d'employeurs concluant des contrats de professionnalisation à compter du 1er janvier 2007 continuent de bénéficier de l'exonération de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles

Un tuteur peut-il intervenir à temps partiel ?

Rien n'interdit un tuteur d'intervenir à temps partiel, dès lors qu'il dispose d'un temps suffisant pour exercer ses missions de tuteur. Le code du travail (D. 981-8) précise la mission du tuteur, à savoir « accueillir, aider, informer, guider le bénéficiaire du contrat... », en soulignant que l'employeur lui permet de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. Autrement dit, il n'y a pas de durée expressément définie pour l'exercice de la fonction du tutorale. L'essentiel est que le temps qui lui est accordé permette de mener à bien cette mission. En pratique, un tuteur exerce rarement cette fonction à temps plein ; il continue d'exercer son activité professionnelle, en parallèle au tutorat. En conclusion, il est possible pour un tuteur d'intervenir à temps partiel dans la mesure où cette durée est suffisante au bon déroulement de sa mission.

Formations collectives : inscrivez-vous vite !

Ne ratez pas les formations collectives financées par OPCALIA Ile-de-France. Quelques places sont encore disponibles pour les sessions du dernier trimestre 2007. Parmi les stages proposés : Conduire un entretien annuel d'évaluation ; Bâtir un argumentaire commercial ; Optimiser la gestion de la trésorerie ; Gérer des situations d'équipe conflictuelles ; Anglais : niveau intermédiaire ; Elaborer un plan de formation ; Mettre en œuvre le Droit individuel à la formation ; Prendre la parole en public ; Fidéliser sa clientèle. A titre de rappel, les coûts pédagogiques sont intégralement pris en charge par OPCALIA Ile-de-France pour les entreprises adhérentes qui emploient moins de 10 salariés. Les entreprises qui emploient entre 10 et 50 salariés doivent, quant à elles, s'acquitter d'un versement de 50 euros HT par inscription à un stage.

Où s'adresser ?

Pour connaître le calendrier complet des sessions ou s'inscrire, il suffit de contacter Catherine Marcoux au 01 44 06 07 86 ou Maria Lopes au 01 44 06 07 70. Le guide des formations collectives est aussi consultable sur www.opcalia-idf.com.

Recrutement : pensez au contrat de professionnalisation

C'est aussi la rentrée pour le contrat de professionnalisation ! Destiné aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi qui souhaitent acquérir une qualification, le contrat de professionnalisation permet d'accompagner l'embauche de nouveaux salariés en leur faisant bénéficier d'une formation en alternance, encadrée par un tuteur. Assorti d'exonérations de charges sociales pour les entreprises qui embauchent des bénéficiaires ayant moins de 26 ans ou plus de 45 ans, le contrat de professionnalisation peut être conclu dans le cadre d'un CDI ou d'un CDD. A noter qu'OPCALIA Ile-de-France peut prendre en charge les CDD conclus pour une durée allant jusqu'à 24 mois ou les CDI dont l'action de professionnalisation s'étend sur 24 mois et/ou dont la durée de formation peut représenter jusqu'à 40% de la durée du contrat. Forfaitaire, cette prise en charge s'élève à 9,15 euros HT par heure de formation. Les actions d'accompagnement ou d'évaluation sont concernées par ce forfait, à condition qu'elles ne dépassent pas 10% de la durée totale du parcours, dans la limite de 60 heures.

Pour en savoir +

Contactez la Délégation territoriale OPCALIA Ile-de-France de votre département dont les coordonnées sont disponibles au 01 44 06 77 10 ou sur www.opcalia-idf.com

Tous DRH grâce à ManageRH !

ManageRH ? C'est cinq modules de formation, 50 exercices, un moteur de recherche, un tuteur expert en ressources humaines, un accès permanent à une base documentaire et un certificat de compétences en fin de cursus. Ce dispositif de formation à distance via Internet s'adresse aux dirigeants, cadres, responsables ressources humaines et formation qui souhaitent manager les compétences de leurs équipes. Au programme : Bonnes pratiques de la formation professionnelle ; Manager les compétences de mon équipe ; Concevoir et mettre en œuvre un plan de formation ; Bien recruter et bien intégrer ; Bien gérer et suivre des parcours professionnels. Organisé en 50 leçons, ManageRH comporte environ 20 heures d'autoformation à distance, couplées avec des échanges avec le tuteur. Mis en place à titre expérimental, ce dispositif est intégralement financé par le Fonds social européen (FSE) et le Fonds unique de péréquation (FUP).

Pour en savoir +

Karima Hamaoui, conseillère technique OPCALIA Ile-de-France
Tél. : 01 44 06 77 39 - karima.hamaoui@opcalia-idf.com

10ème Université d'hiver de la formation professionnelle

Rendre la formation plus efficace compte tenu des finalités politiques, économiques, sociales et individuelles... Tel est le thème de la dixième Université d'hiver de la formation professionnelle, co-organisée par le Centre INFFO, le réseau des CARIF-OREF et le réseau des MIFE, avec le soutien de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP). Conférences plénières, tables rondes et ateliers rythmeront ce rendez-vous de référence des acteurs de la formation professionnelle continue, qui se déroulera du 23 au 25 février 2008, à Arles. Un des ateliers baptisé *Construire la demande de formation dans les PME : de l'efficacité à l'efficience de la formation* sera animé par Philippe Huguenin-Génie, directeur d'OPCALIA Ile-de-France, et illustré par le cas de l'entreprise Vie et Véranda, basée en Rhône-Alpes.

Renseignements et inscriptions

Centre INFFO - Anne Brésard
4, avenue du Stade-de-France - 93218 La Plaine-Saint-Denis
Tél. : 01 55 93 91 82 - Fax : 01 55 93 17 28 - **www.centre-inffo.fr**

Convention de partenariat

La Coordination régionale des Assédic d'Ile-de-France et OPCALIA Ile-de-France ont signé une convention de partenariat qui vise à faciliter le retour à l'emploi des bénéficiaires de l'assurance chômage, à développer les dispositifs d'aide au retour à l'emploi financés par l'assurance chômage (contrat de professionnalisation, aide à la formation préalable à l'embauche, actions de formation conventionnées) et à proposer une offre de service adaptée aux difficultés que rencontrent les entreprises dans leurs recrutements. Les signataires de cet accord s'engagent notamment à mobiliser leurs réseaux de partenaires avec pour objectif la conclusion de 650 contrats de professionnalisation adulte au cours de l'année 2007.

Directeur de la publication : P. Huguenin-Génie | Rédacteur en chef : P. Andréani | Rédaction : P. Andréani et M. Valtancoli | Conception : CS2A - 01 72 34 22 22
OPCALIA Ile-de-France - 7, rue de Madrid - 75008 Paris | Tél. : 01 44 06 77 10 | Fax : 01 45 83 52 44 | **www.opcalia-idf.com**